



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK BRI SYARIAH CABANG CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy)
Pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syari'ah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon



Oleh :

ADE IMAS FITRIANSYAH
NIM : 58320163

**KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA (RI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI
CIREBON**

2012



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

IKHTISAR

ADE IMAS FITRIANSYAH

NIM. 58320163

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Cirebon.

Bank BRI Syariah adalah suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara unit surplus dengan unit devisa. Yang mana BRI Syariah sendiri berfungsi seperti bank syariah lainnya yaitu menghimpun dan menyalurkan dana. Tentunya tetap bertahan pada koridor ke-syar'i-an.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang mana penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah kantor cabang Cirebon. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang penulis lakukan yakni dengan menggunakan teknik observasi yaitu penulis terjun langsung ke lapangan untuk melihat situasi real para karyawan di Bank BRI Syariah kantor cabang Cirebon, teknik dokumentasi yaitu penulis mengumpulkan data-data terkait Bank BRI Syariah maupun karyawan BRI Syariah yang sesuai dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik kuesioner yaitu penulis mengajukan angket kepada para karyawan BRI Syariah kantor cabang Cirebon. Adapun uji statistik yang penulis gunakan untuk mengolah data penelitian menggunakan uji regresi ganda, uji t, dan uji F yang dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 17.0.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan rumus koefisien penentu (KP) $= r^2 \times 100\%$ nilai r motivasi dan kinerja karyawan yang diperoleh adalah 0,701, sehingga r^2 sebesar 0,4914. Jadi nilai kontribusi motivasi dan pelatihan kerja adalah 49,14 % yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pelatihan kerja sebesar 49,14% dan sisanya 50,86% dijelaskan oleh faktor lain selain motivasi dan pelatihan kerja. Adapun nilai F_{hitung} simultan variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Setelah diketahui nilai F_{hitung} (13,063) dan F_{Tabel} (1,46), maka $F_{hitung} > F_{Tabel}$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak hal ini berarti variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (pelatihan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan).

Kata kunci : Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim

Subhanallah walhamdulillaah walaah ilaaha illallahu allahu akbar.

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan ke hadirat ilahi robbi yang mana atas ridho serta kehendak-Nya saya dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan ini. Shalawat dan salam tak lupa penulis ucapkan kepada kekasih tercinta Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini hanya dapat terselesaikan berkat rahmat, hidayah dan inayah yang Allah SWT berikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Maksum Muktar, MA, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon;
2. Bapak Dr. Achmad Kholiq, M.Ag, selaku Dekan fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon;
3. Bapak Toto Suharto, SE.MSI., selaku pembimbing skripsi I atas bimbingan dan motivasinya;
4. Bapak Eef Saefulloh, M.Ag., selaku pembimbing skripsi II atas bimbingan dan motivasinya;
5. Bapak Drs. Abdul Aziz, M. Ag., selaku penguji I atas pertanyaan dan saran yang diberikan;



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

6. Bapak Nursyamsuddin, MA., selaku penguji II atas pertanyaan dan saran yang diberikan;
7. Seluruh Staff karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon;
8. Bapak Muchtadi Refriyanto, S.H. selaku manajer operasional Bank BRI Syariah Kantor Cabang Cirebon atas pemberian izin penelitian dan masukan-masukannya;
9. Mbak Ami, Mbak Wulan, Mas Firman, Mas Harry, Mas Hendri dan karyawan-karyawan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu selaku karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Cirebon;
10. Ibunda tercinta yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan pada penulis.
11. Alm. Ayahanda yang selalu menjadi motivasi penulis untuk terus berjuang;
12. Teruntuk kakak-kakak tercinta Teh Yayat, Teh Mamah, Teh Yoyoh, A'ling, A'Ucu, dan A'Aim yang selalu mendukungku baik secara moral maupun materi, terima kasih;
13. Teruntuk sahabat seperjuanganku Azizah Rosyid (Jijonk), Dewi Riyanti (Irey), I'atul Munawaroh (Inet), dan Firda Yoshi Nuraida (Keong)... Terima kasih atas kesetiaan kalian selama ini, teman saat ku menangis, tertawa, dan merasa berarti dimata kalian... "Walaupun kita beda, kita ga boleh musuhan". Semoga persahabatan kita abadi;
14. Teruntuk mahasiswa EPRO Isti, Nailisy, Melia, Fera, Gina, Eni, Enin, Mela, Fuji, Mila, Dede, Mba Kiki, Latif, Dudung, Galih, Memet, Agus, Alek, Khasan, Candra, Tova, Fahmi, Fatria, Ade Mukti, Maskur, Arif, Anggun, Egli, Salim, dan Ozan, dan Fawaid terima kasih. Kalian bukan hanya teman, tapi keluargaku saat



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

berada di kampus. Terima kasih telah menjadi orang-orang terbaik seperjuanganku. “Tetaplah bersinar”;

15. Teruntuk seseorang yang selalu mendukungku, menjadi guru saat ku salah, menjadi pendengar yang baik saat ku mengeluh, menjadi penghibur yang kreatif saat ku bersedih... Semoga aku memang tulang rusukmu...
16. Teman-teman mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon, khususnya mahasiswa MEPI.
17. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal baik mereka semua mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT sesuai kebaikan yang telah mereka lakukan untuk penulis.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi yang membaca. Amiin..

Cirebon, 20 Mei 2012

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
IKHTISAR.....	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS.....	v
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	8



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Motivasi	11
a. Pengertian Motivasi	11
b. Motivasi Menurut Para Pakar	12
c. Peran Motivasi	16
d. Asas-Asas Motivasi	18
e. Alat dan Jenis Motivasi.....	20
f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
g. Penilaian Kinerja dengan Balance Scorecard (BSC).....	34
h. Indikator Motivasi.....	23
2. Pelatihan Kerja.....	24
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	24
b. Manfaat Pelatihan	25
c. Metode Pelatihan	26
d. Indikator Pelatihan Kerja	27
3. Kinerja Karyawan	28
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
b. Jenis-Jenis Kinerja	28
c. Manfaat Penilaian Kinerja	30
d. Cara Meningkatkan Kinerja.....	32
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	33
f. Indikator Kinerja.....	34
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	39
D. Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

A. Objek Penelitian.....	42
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
C. Data dan Sumber Data	43
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Populasi dan Sampel.....	46
F. Definisi Operasional Variabel	47
G. Instrumen Variabel	50
H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
I. Teknik Analisis.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Bank BRI Syariah	61
1. Sejarah BRI Syariah.....	61
2. Visi dan Misi BRI Syariah.....	63
3. BRI Syariah Education	64
4. Sumber Daya Manusia.....	68
5. Budaya Kerja BRI Syariah.....	69
B. Gambaran Umum Karyawan BRI Syariah	70
C. Deskripsi Data Penelitian	72
D. Analisis Data.....	85
1. Mentransformasi Data Ordinal ke Data Interval.....	85
2. Uji Normalitas dengan Skewness Kurtosis.....	86
3. Uji Regresi Ganda.....	88
4. Uji Korelasi Ganda	89
5. Uji F	91
6. Uji Koefisien Determinasi	92
7. Uji t	93
BAB V PENUTUP.....	95

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	14
Gambar 2.2 Peran Motivasi.....	17
Gambar 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2	Jawaban Angket	49
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	50
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja	51
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.1	Umur Responden.....	68
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 4.3	Persentase Kategori Item Motivasi	71
Tabel 4.4	Persentase Kategori Item Pelatihan Kerja.....	75
Tabel 4.5	Persentase Kategori Item Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas Skewness Kurtosis	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.8	Hasil Uji Korelasi Ganda	88
Tabel 4.9	Hasil Uji F	89
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	90
Tabel 4.11	Hasil Uji t	91



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya bank-bank syariah di negara-negara Islam berpengaruh ke Indonesia. Bank syariah mulai digagas di Indonesia pada awal periode 1980-an, diskusi bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan. diawali dengan pengujian pada skala bank yang relatif lebih kecil, yaitu didirikannya Baitut Tamwil-Salman, Bandung. Dan di Jakarta didirikan dalam bentuk koperasi, yakni Koperasi Ridho Gusti.¹ Berangkat dari sini, Majelis Ulama' Indonesia (MUI) berinisiatif untuk memprakarsai terbentuknya bank syari'ah, yang dihasilkan dari rekomendasi Lokakarya Bunga Bank dan Perbankan di Cisarua, dan di bahas lebih lanjut dengan serta membentuk tim kelompok kerja pada Musyawarah Nasional IV MUI yang berlangsung di Hotel Syahid Jakarta pada tanggal 22-25 Agustus 1990.

Perbankan syari'ah di Indonesia telah mengalami perkembangan dengan pesat, masyarakat mulai mengenal dengan apa yang disebut Bank Syari'ah. Dengan diawali berdirinya pada tahun 1992 oleh bank yang di beri nama dengan Bank Mu'amalat Indonesia (BMI), sebagai pelopor berdirinya perbankan yang berlandaskan sistem syari'ah, kini bank syari'ah yang tadinya diragukan akan sistem operasionalnya, telah menunjukkan angka kemajuan yang sangat mempesonakan.

¹ Muhammad Syafi'i Antonio. 2001. *Bank Syariah (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta : Gema Insani. Hlm. 25



Bank syariah di Indonesia berdiri seiring dengan bergulirnya reformasi dibidang perbankan yang ditandai dengan lahirnya Undang Undang Nomor 7 Tahun 1992. Ketika itu bank syariah belum disebut sebagai bank syariah hanya di sebut dengan bank bagi hasil. Akan tetapi ini merupakan tongkat sejarah yang perlu di catat dalam fase pendirian bank syariah di Indonesia.²

Perbankan syari'ah saat ini sedang mengalami kemajuan yang cukup pesat terbukti pada aset bank syari'ah yang berkembang pesat pada 2011 total aset Bank Syari'ah bertambah 49% dari Rp. 79,6 triliun pada 2010 menjadi Rp.149 triliun. Dengan perkembangan tersebut, bank syariah berhasil meraih 4% pangsa pasar aset perbankan nasional, meningkat 0,72% dari tahun 2010. Angka tersebut termasuk aset 154 Bank Perkreditan Rakyat Syariah. Begitu pula pembiayaan bank syari'ah secara nasional telah mencapai Rp.105 triliun, atau tumbuh 50,6% dibandingkan pada tahun 2010.³

Tentunya hal ini tidak terlepas dari kinerja para karyawan bank syariah yang senantiasa turut memajukan fungsi perbankan. Perbankan sebagai satu unit organisasi yang didalamnya terdapat beerbagai unit aktifitas yang melibatkan banyak orang dan sumber daya lainnya, memerlukan penanganan manajemen yang cukup efektif dan efisien dari seorang pemimpin perbankan. Implementasi dari berbagai fungsi pemimpin perbankan untuk mencapai tujuan organisasi harus disesuaikan dengan

² <http://rimaru.web.id/sejarah-bank-syariah-di-indonesia/> diunduh pada 27 April 2012 pukul 15.00 WIB.

³ <http://cintasyariah.wordpress.com/2010/02/25/perkembangan-bank-syariah-di-indonesia/> diunduh pada 02 Mei 2012 pukul 17.00 WIB.



kemampuan dan tujuan perbankan. Karyawan sebagai bagian dari pelaku kegiatan utama perbankan mempunyai tanggungjawab terhadap pencapaian tujuan perbankan. Oleh karenanya idealnya karyawan harus terlihat langsung dalam proses perencanaan kegiatan perbankan, pelaksanaan kegiatan perbankan dan evaluasi monitoring kegiatan perbankan

Sumber daya insani merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan.⁴ Wacana idealisme mengenai keterlibatan karyawan dalam kegiatan perbankan tersebut dalam realita belum sepenuhnya dapat diwujudkan, sehingga masih banyak ditemui perbankan-perbankan yang belum efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Secara konseptual ditegaskan bahwa keterlibatan karyawan dalam kegiatan perbankan akan diikuti dengan semakin meningkatnya motivasi kerja mereka. Atau dengan arti lain, jika karyawan terlibat dalam kegiatan perbankan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pada kegiatan evaluasi monitoring program, maka mereka akan bertanggung jawab pula terhadap kegagalan implementasi kegiatan perbankan.

Banyak para karyawan yang mengalami stress kerja bahkan memutuskan untuk mundur karena tertekan atas tugas-tugas yang diberikan. Sehingga ia terus berinovasi agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia kerjanya. Namun apa yang

⁴ Dermawan Wibisono.2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangga. Hlm. 131.



terjadi bila mereka merasa bosan bahkan putus asa atas pekerjaannya? Tentu kinerja mereka akan menurun, dan secara otomatis produktivitas karyawanpun menurun. Sehingga fakta ini dijadikan sebagai suatu cara untuk mempromosikan produk maskapai penerbangan dalam negeri. Hal ini juga turut mendukung bahwa memang karyawan tidak selalu nyaman dalam bekerja, namun dalam kaitannya karyawan juga mampu ditingkatkan kembali rasa semangat kerjanya. Tujuan utama dari kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh individu-individu yang akan memperoleh nilai ekonomi bagi perusahaan, memiliki produktivitas yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja.⁵

Oleh karenanya untuk menghindari kegagalan program perbankan tersebut, karyawan senantiasa termotivasi dalam melaksanakan fungsi dan perannya sesuai tugas yang diemban. Motivasi kerja karyawan yang teraktualisasikan dalam pelaksanaan kegiatan perbankan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, disamping pengalaman dan kesesuaiannya dengan bidang pekerjaannya, motivasi juga diperlukan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Dan dalam motivasi ini karyawan akan merasakan kenyamanan dan kebahagiaan dalam bekerja. Motivasi juga dilakukan agar karyawan mampu berpikir secara lebih riil, serta mampu menghadapi tantangan yang akan mereka hadapi. Pelatihan kerja juga dibutuhkan agar karyawan memiliki dasar pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya.

⁵ Ismail Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga. Hlm. 104.



Pada penelitian yang penulis lakukan di BRI Syariah Cabang Cirebon, kinerja para karyawan memang terlihat baik dan rapi. Setiap karyawan memiliki pekerjaan yang dapat mereka hadapi dalam setiap pemberian tugas bagi mereka. Dalam kaitannya mereka terbagi kedalam beberapa fungsi yang biasanya sering dibedakan menjadi 2 bagian yaitu *back office* dan *front office*. Hal ini tentu sama saja dengan perbankan lainnya.

Kinerja mereka cukup bagus dan disertai kerjasama team yang memang sedikit banyak dapat berpengaruh terhadap kelancaran tugasnya. Mereka ada yang berlatar belakang pendidikan dari ekonomi, ada juga yang bukan berlatar pendidikan ekonomi. Namun, mereka dapat melaksanakan tugasnya masing-masing. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi penulis. Dalam kaitannya untuk mengerjakan tugas, pelatihan tentu sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja mereka pada BRI Syariah Cabang Cirebon.

Selain itu, motivasi juga dibutuhkan dalam melaksanakan setiap tugas yang diperintahkan. Motivasi juga dapat berpengaruh terhadap loyalitas mereka untuk tetap bekerja di BRI Syariah. Jika seorang karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya, maka bisa jadi faktor motivasi baik internal maupun eksternal dapat menjadi pemicu agar ia merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.



Sudah menjadi hal biasa apabila seorang karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya, dan bahkan ingin beralih profesi. Hal ini tentunya membuat penulis ingin meneliti mengenai motivasi itu sendiri bagi karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon. Karena bagaimanapun, karyawan adalah bagian yang tak terpisahkan dari suksesnya BRI Syariah Cabang Cirebon dalam menarik nasabah maupun dalam menarik *client* untuk bekerjasama.⁶

Wacana konseptual kebenarannya perlu diuji, sehingga kebenaran konseptual tersebut juga terbukti kebenarannya pada tataran empirik. Berkenaan dengan hal ini penulis ingin mengangkat persoalan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.”

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a) Wilayah Penelitian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya insani, yaitu pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukan pencatatan analisis data hasil penelitian dan menganalisis datanya menggunakan perhitungan statistik.

⁶ Hasil observasi penulis.



c) Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya, dan kemampuan maka walaupun masalah yang terkait dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sangat banyak, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

- a) Pokok bahasan yang digunakan sebagai bahan penelitian dibatasi hanya pada motivasi dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b) Metode yang digunakan dalam penelitian ini hanya dibatasi pada metode survey, yakni metode dengan pengumpulan data pada saat tertentu.

3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat menentukan beberapa pertanyaan dalam penelitian, yaitu:

- a) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
- b) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
- c) Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini penulis uraikan sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah agar penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak, yaitu:

- a) Bagi BRI Syariah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi akademik, agar dapat memberikan khasanah keilmuan dan semoga dapat dijadikan pustaka.
- c) Bagi penulis, agar dapat menambah pengetahuan mengenai motivasi dan pelatihan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan



BAB I Pendahuluan. Diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori. Dalam bab ini didalamnya dikemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain menjelaskan tentang : Pertama, konsep motivasi meliputi pengertian motivasi, motivasi menurut para pakar, peran motivasi, asas-asas motivasi, alat dan jenis motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, dan indikator motivasi. Kedua, konsep pelatihan kerja, meliputi pengertian pelatihan, manfaat dan tujuan pelatihan, metode pelatihan dan indikator pelatihan. Ketiga, konsep kinerja karyawan, meliputi pengertian kinerja, jenis-jenis kinerja, tujuan penilaian kinerja, cara meningkatkan kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan indikator kinerja.

BAB III Metodologi Penelitian. Sebagai gambaran proses penelitian lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Meliputi objek penelitian, pendekatan dan jenis pemikiran, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan teknik analisis.

BAB IV Hasil Penelitian. Hasil-hasil yang diperoleh dari lapangan mengenai metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam bab ini hasil penelitian

lapangan meliputi : Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Cirebon

BAB V Penutup. Bab terakhir dari penelitian ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu sub bab saran berisi rekomendasi dari penulis mengenai permasalahan yang telah diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.





DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto. 2004. *Metodologi Pendidikan Sosial dan Hukum*. Jakarta : Granit.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan dan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- B. Flipppo, Edwin. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta : ERLANGGA.
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Davis, Keith Ph. D., dan John W. Newstrom, Ph. D.. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi (Jilid 1 Edisi 7)*. Jakarta : ERLANGGA.
- Daniel, Moehar. 2001. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : ERLANGGA.
- Hamilik, Oemar. 2001. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Hunger, J. David. Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*. Negeri : Ghalia Indonesia.
- Malayu, Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci keberhasilan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Mulyana, Deddy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Paradigma Baru. Ilmu Komunilasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Nasehuddin, Toto Syatori. 2008. *Metodologi Penelitian (Sebuah Pengantar)*. Cirebon : Departemen Agama RI STAIN Cirebon.

Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Prabu Mangkunegara, A.A Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosdakarya.

Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta.

Riduwan. 2006. *Dasar - Dasar Statistika*. Bandung : ALFABETA

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Sangadji, Etta dan. Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis dalam Penelitian)*. Yogyakarta : ANDI.

Schuler, Randal S. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad Ke-21)*. Jakarta : ERLANGGA.

Siagian, Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : ERLANGGA.

Sugiyono . 2009. *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kualitatif dan Kualitatif R&D)*. Bandung : ALFABETA

Sulistiyan, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sule, Erni Sutrisno dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sukanto, Reksohasiprojo.dan Hani T. Handoko. 1996. *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. Togyakarta : BPFE.

Sutrisno, Eddy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Group.

Swastha DH, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern Edisi Ketiga*.Yogyakarta : LIBERTY.

Wibisono, Hermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : ERLANGGA.

Winardi, J.. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori – Aplikasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Dokumen Laporan Tahunan BRI Syariah Tahun 2008.

Selebaran Pedoman Pegangan Karyawan.

<http://www.brisyariah.co.id/>

<http://www.facebook.com/komunitasperbankansyariah/>

<http://jurnal=sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>.

<http://www.scribd.com/doc/71253214/Asas-Motivasi>.

<http://www.scribd.com/doc/50429823/23/Tabel-4-10-Hasil-Uji-Skewnes-dan-Kurtosis>.